



SODA-ATTEST

Voor jongeren met een attitude

V.Z.W.

SODA⁺
1001



Stijptheid,
Orde,
Discipline
Attitude

**Attitude is a little
 thing that makes
 all the difference.**

Winston Churchill

Inleiding	3
Problematiek in het TSO/BSO	4
Doelen	8
Het SODA-Attest	14
- Wat/waarom?	14
- Hoe?	16
- Voor wie?	16
- De kracht van het soda-attest	20
- Evolutie	23
Sponsoring	24
Praktisch	25
Bibliografie	31
Contact	27



INLEIDING

Het SODA-atteest dient als beloning voor leerlingen met een positieve professionele attitude in het beroeps-, buitengewoon-, deeltijds- en technisch secundair onderwijs. SODA staat voor Stiptheid, Orde, Discipline en Attitude. De beloning bestaat uit een grote keuze aan leerrijke vakantiejobs, stageplaatsen, weekendwerk en vaste jobs, die leerlingen kunnen zoeken via onze website www.sodajobs.be.

De bedoeling is een positieve attitude in het beroeps-, buitengewoon-, deeltijds- en technisch secundair onderwijs te stimuleren en op die manier het niveau te verhogen. Dit willen we bereiken door bedrijven warm te maken om deze SODA-leerlingen te belonen. Zo kunnen we samen van het SODA-atteest een kwaliteitslabel maken dat leerlingen extra kansen biedt op de arbeidsmarkt en dat werkgevers een duidelijker zicht geeft met wie ze te maken hebben.



PROBLEMATIEK IN HET TSO/BSO

“Gelijke kansen” staan reeds bijna een decennium centraal in het Vlaamse onderwijs. Toch valt op dat veel onderzoek vaststelt dat het Vlaamse secundair onderwijs een vorm van sociale ongelijkheid reproduceert.

Het onderwijsniveau blijkt daarbij maatschappelijk de belangrijkste toegangspoort te zijn tot een bepaalde klasse. De studierichting is hierdoor een onbillijke afspiegeling van de plaats die leerlingen krijgen op de sociale ladder (Boone & Van houte, 2011).

In de huidige samenleving hebben technische scholen vaak een zeer breed publiek met diverse problemen die een gepaste (leer)houding op velerlei manieren kunnen belemmeren (Hövels, Visser & Schuit, 2006). Bijvoorbeeld het gevolg van het zogenaamde 'watervalstelsel', familiale

Het meritocratisch ideaal gaat er nochtans van uit dat ons levenspad niet meer sociaal gedetermineerd is. Ondanks het feit dat ons Vlaams onderwijsstelsel gekenmerkt wordt door meritocratie faalt het in één van zijn essentiële opdrachten. Het bestendigt de bestaande maatschappelijke ongelijkheden, terwijl het een instrument dient te zijn om die ongelijkheden te verwerpen. Dat is de paradox van het Vlaamse onderwijs: kwalitatief bij de beste ter wereld, maar tekortschietend in één van zijn meest essentiële opdrachten (Aouraghe, 2005).

Door de negatieve ervaring met het ASO en ondanks begeleiding van allerlei aard, nemen ze hun laag zelfbeeld mee naar hun nieuwe opleidingsvorm.

problemen, financiële problemen, psychosociale problemen, etc. Het BSO wordt bovendien vaak gelabeld als "arme klasse" . Kansarmen en/of leerlingen met een migratieachtergrond starten frappant sneller in het beroepsonderwijs in vergelijking met hun Vlaamse leeftijdsgenoten (Van Gasse & Van Cauteren, 2011).

Die paradox heeft veel verschijningsvormen. Het watervalstelsel in het middelbaar onderwijs is er één van. Al jaren kampt het technisch- en beroepssecundair onderwijs met het watervalstelsel. Leerlingen die niet thuishoren in het ASO worden gedwongen te "zakken" naar het TSO/BSO/DBSO/BuSO (Van Gasse & Van Cauteren, 2011).

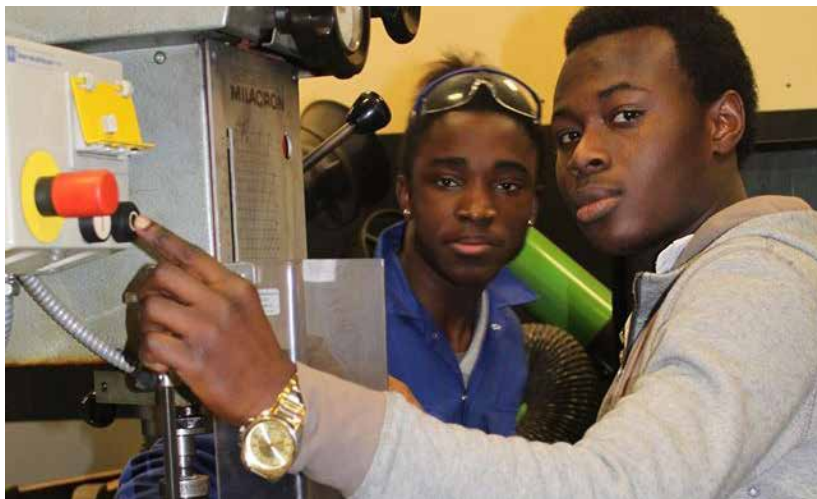
In die groep vinden we natuurlijk leerlingen die onmiddellijk gebaat zijn met de specifieke aanpak van TSO, BSO, DBSO of BuSO. Zij bloeien open, kennen een succesvolle schoolloopbaan en worden niet geconfronteerd met schoolmoeheid. Hetzelfde scenario zien we bij leerlingen die hard werken en zeer bewust kiezen voor een bepaalde studierichting uit interesse en liefde voor hun vak. Het zijn die leerlingen waar onze maatschappij nood aan heeft.

De gevolgen zijn gekend: een weinig stimulerende groepsmentaliteit, moedeloze leerkrachten en een negatieve perceptie van de buitenwereld. Dit resulteert in een negatief imago van het technisch- en beroepssecundair onderwijs (Van Gasse & Van Caeteren, 2011). Het cascade-effect houdt verband met de status die aan die opleidingen maatschappelijk worden toegekend. Meestal worden daarbij de theoretische boven de technische studierichtingen geplaatst en de technische boven de beroepsstud-

**Dat is de paradox van het Vlaamse onderwijs:
kwalitatief bij de beste ter wereld, maar tekortschietend in één van zijn meest
essentiële opdrachten.**

Maar een niet gering aantal leerlingen komt terecht in het TSO/BSO/DBSO/BuSO met een moeilijker te bepalen profiel. Door de negatieve ervaring met het ASO en ondanks begeleiding van allerlei aard, nemen ze hun laag zelfbeeld mee naar hun nieuwe opleidingsvorm. Daardoor ontstaan er motivatieproblemen die vaak escaleren in een afwijzing van alles wat met een schoolse autoriteit te maken heeft.

ierichtingen. De waterval kan in dat opzicht beschouwd worden als een indicatie van het onterechte verschil in maatschappelijke appreciatie voor de verschillende onderwijsvormen en beroepen. Zowel het sociaal milieu als de maatschappelijke appreciatie voor de onderwijsvormen blijken in grote mate de studiekeuze van leerlingen te bepalen (Van Leeuwen, 2012; Van Gasse & Van caeteren, 2011). Dit terwijl het talent en de interesse van de



jongere de doorslaggevende factoren zouden moeten zijn.

In deze context wordt vaak verwezen naar het Matheüs- en Pygmalion-effect. Dit heeft als gevolg dat scholen kampen met een grote drop-out van leerlingen, terwijl de nood aan technisch geschoold personeel groot is (de Koning & den Hartog, 2008). Jammer genoeg zijn veel ouders er nog niet van overtuigd dat beroeps-, buitengewoon-, deeltijds- en technisch secundair onderwijs werkzekerheid garanderen.

Bovendien is het klassieke A/B/C-attest niet afhankelijk van attitudes. Alleen vakattitudes mogen beoordeeld worden. Met als gevolg dat leerlingen meer waarde hechten aan punten in plaats van aan attitudes. Zolang de leerlingen goede cijfers halen op hun

kennis- en vaardigheidsrapporten vinden ze het overbodig om hun gedrag in de goede richting te sturen. Een belangrijke oorzaak van het imago-probleem ligt dan ook bij deze attitudeproblemen.

Tal van initiatieven willen via imago-campagnes het TSO en BSO herwaarderen zoals S.T.E.M (strategisch plan van het Vlaams Parlement), Techniek is slijk (RTC Oost-Vlaanderen), De wereld aan je voeten (Vlaanderen in Actie), etc. Er bestaan ook reeds vele projecten om een juiste arbeidsattitude aan te leren: VDAB-trainingen, Will's kracht, Art2work, Soms worden er al attesten verbonden aan bepaalde opleidingen, bijvoorbeeld het attest van nauwgezetheid van Educam. Maar deze attesten zijn eerder gericht op kennis en vaardigheden.



DOELEN

Leerlingen in het Vlaams secundair onderwijs maken op bepaalde scharniermomenten belangrijke studiekeuzes met het oog op het verwerven van een uitdagende en boeiende job (Breen & Jonsson, 2000).

Elke werkgever droomt daarenboven van een werknemer die stipt, betrouwbaar, correct, ordelijk, vakbekwaam én leergierig is. Dit is een ambitie die het SODA-project voor alle TSO/BSO/DBSO en BuSO-leerlingen en cursisten uit het tweedekansonderwijs wil waarmaken. Door samen te werken met de bedrijfswereld kan dit gerealiseerd worden.

Met deze ingesteldheid startte VZW SODAJobs het SODA-project. De bedoeling achter dit project is de potentiële vakman in onze leerlingen stimuleren en hen zichtbaar maken op de werkvloer. We geloven dat vakmanschap niet alleen ontstaat uit een goed rapport, maar ook door een positieve (werk)attitude. Daarom trachten wij leerlingen te motiveren om een profes-

sionele houding aan te nemen. Het is dan ook onze doelstelling om leerlingen die een correcte houding hebben verworven, in contact te brengen met de verschillende stakeholders op de arbeidsmarkt om zo de overgang naar het werkveld te stroomlijnen.

Op die manier worden de leerlingen gemotiveerd om een gewenste arbeidsattitude te vertonen. De werkgever kan bovendien op basis van vertrouwen met nieuwe werkkrachten starten. Een positieve samenwerking tussen werkgever en leerling zorgt namelijk voor meer efficiëntie, voldoende en kwaliteit.

als de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen op een geïntegreerde wijze aan te wenden voor maatschappelijke activiteiten. Het ontwikkelen van deze competenties is echter een samenspel tussen scholen en bedrijven. De bedrijfswereeld verwacht niet dat de beginnende werknemer perfect technisch geschoold is.

Zij zijn daarentegen wel op zoek naar jonge mensen met de nodige basiscompetenties: een brede algemene vorming, een goede beroepsgerichte basiskennis en technische vaardigheden. Maar vooral naar gedreven

Met het SODA-atteest willen scholen niet enkel inzetten op prestatiegericht onderwijs maar ook op het ontwikkelen van competenties.

Het SODA-project werd in het leven geroepen om de verschillende actoren die betrokken zijn bij de overgang van de schoolgaande jeugd naar het werkveld bij te staan. Wij willen dat de leerlingen die de school verlaten over de competenties en de kwalificaties beschikken die de arbeidsmarkt nodig heeft.

Wij willen dan ook werken aan competenties als motor van innovaties. Deze competenties worden gedefinieerd

jonge mensen die over de juiste attitudes beschikken: respect voor de mensen en het materiaal waarmee zij moeten werken, interesse voor het bedrijf, de organisatie, de gehanteerde technologie, en ondernemingszin, een ondernemend gedrag om de eigen ontwikkeling en de belangen van het bedrijf te bevorderen.

We willen bovendien aantonen dat succes niet louter afhankelijk is van talenten of een diploma, maar ook



van SODA-principes. Stiptheid, Orde, Discipline en Attitudes zijn belangrijke pijlers in het toekomstig werkveld. Op die manier creëren we een extra stimulans voor iedereen.

Daarbij is het belangrijk dat we jongeren laten kennismaken met de verwachtingen vanuit de maatschappij. Een goede attitude wordt niet alleen door de bedrijfswereld gewaardeerd, maar onze hele maatschappij ervaart goede attitudes als cruciaal voor de toekomst. Jongeren met een achtergrond in kansarmoede (alleenstaande kansarme ouders, kansarme migranten,...) nemen hierin vaak een negatieve of achterstallige plaats in, terwijl deze jongeren net extra steun vanuit de maatschappij nodig hebben. Zo worden jongeren met een migratieachtergrond in veel sectoren nog te vaak gediscrimineerd bij de zoektocht naar een vakantiejob of vaste job.

Dit willen wij met het SODA-attest verhelpen door de nadruk te leggen op gepresteerde attitudes in plaats van huidskleur, afkomst of achtergrond. Mohammed uit Molenbeek, een jongen met de juiste attitudes en het hart op de juiste plaats, verdient ook een leuke job. Wij stellen bedrijven in staat om leerlingen met een SODA-attest op te bellen en zo de leerlingen met de beste attitudes aan te trekken. Op die manier zorgen we ervoor dat die leerlingen zich gewaardeerd voelen

en ontdekken ze de kracht van het SODA-attest. De schoolse omgeving dient daarbij een plaats te zijn waar leerlingen aan den lijve kunnen ontdekken wat kan en wat niet kan. Het dient een plaats te zijn waar ze tegen de lamp mogen lopen, de plaats waar ze in een put mogen vallen en waarbij de school hen rechttop help en zegt: "kijk, dat is de goede richting".

willen we meewerken aan de herwaardering van het TSO, BSO, DBSO en BuSO, zodat leerlingen met een gerust hart kunnen kiezen voor een technische scholing met de steun van hun ouders en hun omgeving (Dewilde & De Vos, 2007).

"We willen onze leerlingen ook de kans geven om al in het secundair onder-

De beloning zal bestaan uit een uitgebreide keuze aan stageplaatsen, vakantie- of weekendjobs en uiteindelijk een vaste plaats op de arbeidsmarkt.

Dit is de uitdaging die wij met scholen aangaan: leerlingen opleiden tot ondernemende en gemotiveerde werknemers of zelfstandigen. Met het SODA-attest willen scholen niet enkel inzetten op prestatiegericht onderwijs maar ook op het ontwikkelen van competenties.

We willen onze leerlingen doen 'schitteren'. Bovendien willen we met het SODA-project realiseren dat leerlingen met een talent voor techniek en een echte arbeidsattitude opnieuw met volle overtuiging kunnen kiezen voor een technische richting. Op die manier

wijs de juiste attitudes aan te leren. Eénmaal ze op het werkveld komen, is het vaak al te laat om leerlingen nog de juiste attitudes en discipline bij te brengen. Naast het overbrengen van kennis en vaardigheden is er voor de school dus een opvoedkundige taak weggelegd: leerlingen de professionele attitudes aanleren die vereist worden op de arbeidsmarkt. Zij die er niet in slagen om een attest te behalen, worden toch gemotiveerd om dit alsnog (het jaar erop) te bemachtigen. We blijven er op hameren dat de schoolse omgeving is een plaats waar leerlingen mogen falen om uiteindelijk



het gewenste gedrag te bereiken. Het is belangrijk dat leerlingen leren uit hun fouten. Het niet behalen van een attest is een leerproces voor deze leerlingen en maakt deel uit van hun leertraject. Bovendien zijn de leerlingen die wel een SODA-attest behalen een rolmodel voor de leerlingen die het niet behalen. Op die manier willen we ernaar streven dat alle schoolverlaters (zesde jaar en zevende jaar) uiteindelijk een SODA-attest behalen.”

Ook pakken we de negatieve perceptie rond TSO/BSO/DBSO/BuSO aan door in te zetten op de professionele attitudes van de leerlingen. Op die manier proberen we het imago van het TSO, BSO, DBSO en BuSO in de maatschappij te verbeteren. Ons doel is om meer leerlingen op een positieve manier te laten kiezen voor een technische- of beroepsopleiding. Vanuit

economisch perspectief is dit zeer belangrijk, omdat wij werkkrachten bezorgen aan een arbeidsmarkt die voornamelijk bestaat uit knelpuntberoepen. Het aandeel jongeren dat voor een technische opleiding kiest daalt, terwijl op de arbeidsmarkt een structureel tekort aan dit soort expertise is (Bollens & Vos, 2003). Ook hier hoopt het SODA-attest soelaas te bieden. Via het attest willen we namelijk een grotere instroom in de opleidingen bereiken die tot knelpuntberoepen leiden. We willen deze studierichtingen aantrekkelijker maken met als doel een stijging van de interesse bij de leerlingen.

Daarenboven willen wij ook meer leerlingen motiveren voor hogere (technische) studies. Uit onderzoek van de VDAB blijkt namelijk dat iets minder dan 1 op 3 schoolverlaters uit het TSO

na zijn opleiding op zoek gaat naar een eerste job. Iets minder dan 6 op 10 TSO'ers kiezen voor een opleiding tot professionele bachelor. Van deze laatste groep slaagt iets meer dan de helft. 8,8% van de TSO'ers gaat resoluut voor een masteropleiding. Bijna 6 op 10 rondt ook deze opleiding met succes af. Volgens onderzoek van de VDAB zijn de TSO'ers die na hun secundair onderwijs de stap zetten naar het hoger onderwijs, en dat zijn er toch heel wat, allesbehalve kansloos.

De meesten opteren voor een professionele bachelor, maar ook een masteropleiding behoort tot de mogelijkheden. Kiezen voor technisch onderwijs houdt vele opties open. Een goede job vinden is er één van, maar een TSO-diploma biedt ook een mooie opstap naar een aantal opleidingen in het hoger onderwijs. Met de juiste attitude is ook verder studeren waarschijnlijker!

Samenvattend kan gesteld worden dat wij extra aandacht willen besteden aan de attitudevorming van de leerlingen. Niet door het negatieve gedrag te bestraffen, maar door het positieve te versterken met reële gevolgen in hun dagelijks leven.

We willen de druk op leerlingen verlichten door scholen aan te sporen de overgang te maken naar een belonende school. Via het belonen van gewenst gedrag willen wij positieve keuzes stimuleren en aldus het TSO,

BSO, DBSO en BuSO opwaarderen. Door de constructieve houding van de leerlingen te bevestigen en te belonen, hopen wij hen te stimuleren om hun schoolloopbaan volledig af te werken. We versterken het persoonlijk zelfvertrouwen van leerlingen, wat uiteindelijk betere prestaties tot gevolg heeft. Wij geven leerlingen dus de kans om een positieve houding en zelfbeeld te ontwikkelen. Het SODA-attest brengt een extra differentiatie aan door rekening te houden met de persoonlijke situatie van leerlingen. Op die manier kunnen we het Matheüs-effect teengaan.

Door die bevestiging formeel te maken, in de vorm van een attest, hopen wij bedrijven te voorzien van plichtsbewuste en competente werknemers. De beloning zal bestaan uit een uitgebreide keuze aan stageplaatsen, vakantie- of weekendjobs en uiteindelijk een vaste plaats op de arbeidsmarkt.

Zo geven we leerlingen, ongeacht hun afkomst of opleiding, de kans om te kiezen uit een ruimer aanbod. Daarbij werkt het SODA-attest integratiebevorderend. Bedrijven focussen zich op datgene waar het echt om draait: attitudes. Met het SODA-attest willen we van een TSO/BSO/BuSO-school, een zalm-school maken die onze leerlingen tegen de stroom in laat zwemmen.

HET SODA-ATTEST

WAT/WAAROM?

In het onderwijs worden naast vaardigheden en kennis ook attitudes aangeleerd. Het gaat om vakattitudes binnen de vakken en schoolgebonden attitudes die aanleunen bij professionele attitudes.

Jammer genoeg worden die in vele gevallen enkel geëvalueerd via attituderapporten en die mogen niet meegenomen worden in de delibererende klassenraden. Het SODA-project wil een stapje verder gaan en het evalueren van die arbeidsattitudes verbinden aan een attestering. Een extra attest is een extra kans!

Het SODA-attest wil een brug slaan tussen scholen en werkgevers. Wij willen samen grenzen verleggen voor elk talent!

We willen aan de hand van het SODA-attest leerlingen belonen voor een professionele attitude en op die manier hun intrinsieke motivatie versterken. Het attest belooft leerlingen die tijdens het schooljaar een goed tot

uitmuntend attituderapport behaald hebben. Het SODA-attest is daarom een beloning voor leerlingen die uitblinken in Stiptheid, Orde, Discipline en een professionele Attitude.

De beloning bestaat uit een uitgebreid aanbod aan stages en vast werk via onze zoekertjessite www.sodajobs.be. Bovendien bieden wij leerlingen ook vakantiejobs en weekendwerk aan zodat ze vroegtijdig kunnen kennismaken met de realiteit op het werkveld en heeft zo een pedagogische waarde. Wij werken daarom intensief samen met de bedrijfswereid. Via de zoekertjessite worden bedrijven in staat gesteld vacatures te plaatsen die ingevuld kunnen worden door onze SODA-leerlingen.



Alle zelfstandigen, werkgevers en bedrijven die op zoek zijn naar goede werkrachten kunnen gratis een vacature plaatsen: <http://www.sodajobs.be/jobs>

Het is voor de werkgever namelijk een hele uitdaging om werknemers te vinden die hun job op een kwaliteitsvolle manier uitvoeren. Via het SODA-atteest geven we werkgevers de kans om in direct contact te komen met leerlingen die voldoen aan hun verwachtingen. Het SODA-atteest wil fungeren als een extra selectie criterium voor potentiële werkgevers bij het aanwerven van arbeidskrachten.

Het biedt een garantie en zekerheid aan bedrijven dat zij door SODA-leerlingen aan te werven, diegenen met de beste professionele attitude binnenhalen.

Het doet bedrijven focussen op datgene waar het echt om draait: attitudes. Het SODA-atteest is een extra tool voor leerkrachten. Het veroorzaakt weinig extra planlast aangezien het beperkt blijft tot 4 criteria en een A of B score.

VOOR WIE?

In de eerste plaats willen we leerlingen van de tweede en derde graad en specialisatiejaren(16+), die zich het hele jaar inspannen, belonen door hen meer kansen te geven op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om leerlingen uit het beroeps-, buitengewoon-, deeltijds- en technisch secundair onderwijs en cursisten uit het CVO tweedekansonderwijs. Alle scholen, ongeacht welke inrichtende macht, kunnen het SODA-attest implementeren in hun schoolwerking. Op die manier kunnen we een echt kwaliteitslabel creëren.

Het attest is ook bedoeld voor de privésector, zelfstandigen en bedrijven die op zoek zijn naar een jobstudent, stagiair of voltijdse werkracht. Zij krijgen de kans om de meest gemotiveerde leerlingen aan te werven. Het SODA-attest biedt bedrijven zekerheid in verband met de professionaliteit van leerlingen. Momenteel werken we samen met tal van bedrijven en organisaties zoals de VDAB, het RTC, interimkantoren, zelfstandigen en de bedrijfssectoren.

HOE?

evaluatie

Naast het puntenrapport van de leerlingen waarin voornamelijk kennis, vaardigheden en vakattitudes worden gequoteerd, wordt er ook een attituderapport uitgedeeld. Zo kunnen de leerlingen naast een diploma ook een attest behalen voor stiptheid, orde, discipline en attitude.

Vandaar de benaming SODA. Het geeft een erkenning van de geleverde inspanningen op het vlak van professionele attitudes. Op de begeleidende klassenraden van 4 rapportperiodes voor dagelijks werk wordt overlegd of een leerling (van de 2de en 3de graad) al dan niet goed op weg is om zijn SODA-attest te behalen.

Tijdens het overlegmoment wordt gebruik gemaakt van een checklist, waarbij het belang van een positieve evolutie voorop staat.

Bij het lezen van de checklist wordt het duidelijk dat de eerste drie componenten: Stiptheid, Orde en Discipline (SOD) objectief meetbaar zijn. Daar valt weinig over te discussiëren tijdens de klassenraden. Attitude (A) is daarentegen niet

objectief meetbaar. Bij het beoordelen van deze component kan bijvoorbeeld rekening gehouden worden met de leerstroom van leerlingen. Bij de werkpunten Stiptheid, Orde en Discipline (SOD) passen we geen verzachtende omstandigheden toe bij leerlingen met leerstoornissen of leerlingen in kansarmoede.

SODAJobs heeft niet tot doel om voor iedere stoornis extra uitzonderingen toe te staan op de meetbare componenten. De reden hiervoor is dat SODAJobs erkent dat we leven in een diverse samenleving waarbij iedere leerling verschillend is (Van Avermaet, 2013). Uitzonderingen toekennen aan bepaalde groepen leerlingen op de meetbare werkcomponenten zou een stigmatiserende en discriminerende werking hebben.

Het is in de eerste plaats belangrijk dat de klastitularis met de leerling (en zijn omringend netwerk) bekijkt welke maatregelen genomen kunnen worden om de kans op het behalen van een SODA-attest te vergroten. Daarbij kan extra aandacht uitgaan naar sticordirecodis maatregelen om het gedrag en de houding van de leerlingen te sturen in de goede richting.

De objectieve meetbaarheid van de 3 componenten zorgt voor tijdswinst en heeft tot gevolg dat de evaluatie van iedere individuele leerling efficiënter verloopt. Hierdoor wordt

minder tijd verspild aan evaluatie en kan meer gefocust worden op het aspect van feedback, wat volgens onderwijswetenschappers Hattie en Timperley (2007) het meeste invloed heeft op het leren en de ontwikkeling van leerlingen.

Het geven van een constructieve feedback bij de component attitude is evenzeer van belang. Het is de taak van iedere school er op toe te zien dat dit gebeurt. De beslissing van de begeleidende klassenraad wordt duidelijk gemaakt a.d.h.v. een **A- of B-score**.

Deze A- of B- score zijn een efficiënte manier om leerlingen te evalueren en geven ons genoeg informatie om te beslissen of een leerling een beloning krijgt of niet. We hoeven geen extra criteriascores toe te voegen om een uitspraak te doen over het attitudeniveau van de leerling.

Tijdens de delibererende klassenraad (eind mei) wordt nog een laatste keer besproken of de leerling in aanmerking komt voor een SODA-attest. Hierbij wordt ook gewerkt met een checklist. Scholen zijn zelf vrij om te kiezen wie verantwoordelijk is om een welbepaalde SODA-component in te vullen en voor te bereiden.

Daarnaast vinden wij het ook belangrijk dat leerlingen aan zelfevaluatie doen. We verwachten van leerlingen dat ze doorheen het schooljaar leren om zelfkritisch te zijn. Zo leren ze zelf inschatten wat het gewenste attitudeniveau is.

We willen dit proces versnellen en stimuleren door zelfevaluatie expliciet uit te lokken. Bij iedere periode dagelijks werk kan van de leerlingen verwacht worden dat ze zichzelf een score toekennen op de 4 componenten van SODA. Maar de zelfevaluatie kan er ook in bestaan om leerlingen te laten reflecteren over hun eigen SODA-rapport en de gekregen feedback.

Hoe interpreteren ze die en waar zien ze verbeterpunten? Vervolgens kunnen ze op basis hiervan een actieplan uittekenen om in de toekomst proactief met deze feedback aan de slag te gaan. Iedere school is vrij in de keuze op welke manier ze deze zelfevaluatie inbouwen in hun evaluatieproces.

A-score

de leerling is goed op weg om dit attest te behalen.

B-score

Om een gedragswijziging te bekomen is het noodzakelijk dat de leerling feedback krijgt bij een B-score en dat men zoekt naar een oplossing.

Uitreiking

Eind mei van elk schooljaar reiken we het SODA-attest uit aan de leerlingen. Aan onze sponsors wordt, mits toelating, de namenlijst van de leerlingen bezorgd die dit attest behaald hebben.

Bij de uitreiking alluderen we op de 3 F's: Feest, Feliciteren, Filosofie. De Soda-uitreiking gebeurt met een Feestelijke gebeurtenis waarbij we alle leerlingen Feliciteren. Ouders en tal van prominenten worden uitgenodigd op de plechtige proclamatie.

De SODA-attesten worden uitgereikt door rolmodellen die onze Filosofie uitdragen zoals bv. burgemeester Termont, schepen van onderwijs, topvoetballers, succesvolle ondernemers, etc.

Het zijn uitgerekend deze mensen die kunnen getuigen waar zij en SODA voor staan: met de juiste instelling ligt succes binnen iedereen zijn bereik.

Beloning

Met het SODA-attest willen we technische- en beroepsgerichte studierichtingen aantrekkelijker maken. Bovendien willen we leerlingen bewust maken van de waarde van het SODA-attest. Om die reden wordt het SODA-attest verbonden aan een beloning in de vorm van een grotere kans op jobs en stages. Scholen kunnen los daarvan nog op andere manieren belonen.

DE KRACHT VAN HET SODA-ATTEST



Het Het SODA-attest kan vanuit drie wetenschappelijke invalshoeken gemotiveerd worden. Ten eerste kan je het SODA-attest benaderen vanuit de motivatietheorie. Leerlingen in het secundair onderwijs motiveren we het best via beloningsmechanismen. In het klassiek onderwijs is dat via punten en rapporten. Maar we merken dat dit niet meer werkt, vooral bij leerlingen uit het hoger secundair onderwijs.

Het SODA-attest geeft daarentegen een beloning aan de leerlingen die veel meer inspeelt op wat de leerlingen zelf willen. Ze willen een vakantiejob,

ze willen een gsm kopen, ze willen iets doen in het weekend, etc. Dat sluit meer aan op wat we intrinsieke motivatie noemen. De dingen die de leerlingen zelf willen doen, dingen waarvan ze merken dat het opbrengt.

De leerlingen leren begrijpen dat het opbrengt wanneer ze stipter zijn, wanneer ze meer gedisciplineerd in de praktijkruimte staan. Dat noemen we ook gecontroleerde of autonome motivatie. Ze beseffen waarom ze dingen moeten doen, ze beseffen waarom dingen beter zijn. Met het SODA-attest maken we dus de switch

De productiviteit in onze maatschappij zou toenemen, moest iedereen op een bepaald niveau gedisciplineerd te werk gaan. Er zullen minder arbeidsongevallen zijn, betere arbeidsverhoudingen en mensen gaan beter samenwerken.

van externe naar interne motivatie (Valcke, 2014)

Ten tweede kan het SODA-attest gemotiveerd worden vanuit het curriculumperspectief. Waarom leren wij dingen? Heel veel leerlingen verwerpen het schoolse leren. Ze gaan er van uit dat het niet zinvol en nuttig is voor hun toekomst.

Het SODA-attest wil dit tegengaan door een aantal belangrijke attitudes voorop te stellen die het bedrijfsleven in de werkelijkheid eist van werknemers, die actief zijn in de technische en beroepsgeoriënteerde sector. Je moet er namelijk staan op het juiste uur, je moet doen wat gevraagd wordt, je moet een juiste houding aannemen en je moet heel gedisciplineerd met alles omgaan.

Je gaat met andere woorden een curriculumperspectief hebben dat dichter bij het bedrijfsleven zit. Het curriculum wordt meer afgestemd op het bedrijfsleven, op de werkelijkheid. Je gaat dat bedrijfsleven bovendien een stuk binnenbrengen in je school. Aan het SODA-attest hangt weliswaar indirect het label van bedrijven in de regio (Valcke, 2014).

Ten derde kunnen we het SODA-attest zuiver leertheoretisch bekijken. De Social Learning Theory van Bandura gaat er bijvoorbeeld van uit dat jongeren en ouderen vooral leren van voorbeelden, van rolmodellen. Rolmodellen gedragen zich op een manier die leidt tot succes. Dat observeren leidt tot leren bij die leerlingen. Ze gaan dat gedrag nabootsen omdat ze verwachten

succesvol te worden. We moeten dus erkennen dat leerlingen leren van succesvolle rolmodellen (Valcke, 2014).

Daarnaast hamert het SODA-attest op een belangrijk aspect voor het bereiken van succes in het latere leven: discipline. In deze context gaat het om zelfdiscipline. Leerlingen moeten beseffen dat afspraken en regels belangrijk zijn voor zichzelf, maar ook voor hun omgeving.

Met het SODA-attest werken we aan dat soort discipline. Op de werkvloer is het bijvoorbeeld belangrijk dat leerlingen ordelijk te werk gaan en alles correct en netjes opruimen. Dit heeft natuurlijk enkele voordelen.

Ten eerste werk je efficiënter, ten tweede leidt het tot een veiligere situatie voor jou en je collega's.

Discipline is een grondhouding die een intellectuele dimensie heeft om bewust te leren omgaan met je omgeving en je gedrag in verband met afspraken en leerdoelen. De productiviteit in onze maatschappij zou toenemen, moest iedereen op een bepaald niveau gedisciplineerd te werk gaan.

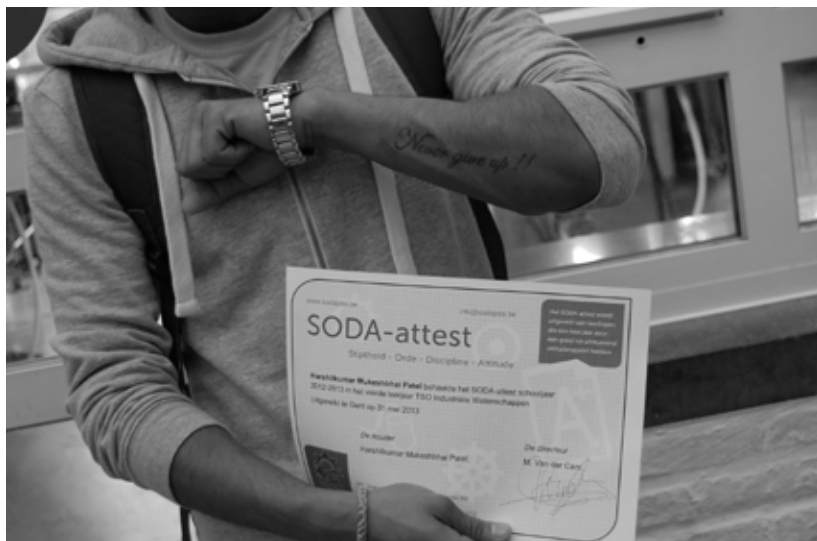
Er zullen minder arbeidsongevallen zijn, betere arbeidsverhoudingen en mensen gaan beter samenwerken. Het SODA-attest werkt aan al deze aspecten door discipline binnen te brengen als een grondhouding bij alle mogelijke leer-en werkactiviteiten in een schoolse context

EVOLUTIE

1 ^{STE} FASE	SCHOOLJAAR 2011-2012	Bedenker SODA-idee Simon Mensaert (leerkracht Mechanica KTA MoBi) en verdere uitwerking met de werkgroep SODA van KTA MoBi.
2 ^{DE} FASE	SCHOOLJAAR 2012-2013	<p>Uittesten project op de pilotschool KTA MoBi:</p> <p>Aanvang van het schooljaar: informeren van de leerlingen en ouders over de SODA-attesten via een brief bij het eerste rapport;</p> <p>eerste semester: website ontwerpen en lanceren en infodossier verspreiden in de bedrijfswereid;</p> <p>tweede semester: de leerlingen laten kennis maken met de zoekertjessite in de lessen zoals PAV, Nederlands, ...;</p> <p>einde schooljaar (mei): uitreiken SODA-attesten, evalueren en bijsturen van het project.</p>
3 ^{DE} FASE	SCHOOLJAAR 2013-2014	Uitbreiding naar andere TSO/BSO scholen en zoveel mogelijk bedrijven en interimkantoren engageren tot actieve medewerking opdat een groter draagvlak gecreëerd kan worden.
4 ^{DE} FASE	SCHOOLJAAR 2014-2015	<p>Samenwerking met de universiteit Gent.</p> <p>Intense uitbreiding en samenwerking met 15 andere technische scholen en bedrijven doorheen Vlaanderen.</p> <p>Oprichting VZW (Simon Mensaert als Voorzitter, Karolien Vlassenroot als penningmeester en Karolien Keppens als secretaris)</p>
5 ^{DE} FASE	SCHOOLJAAR 2015-2016	<p>Verdere uitbreiding naar 43 andere scholen.</p> <p>Betere ondersteuning en opvolging van alle SODA-scholen.</p> <p>Versterken van beloningseffect voor SODA-leerlingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer (vakantie)jobs & stages. • Eventuele extra beloningen. • Rolmodellen zorgen voor extra erkenning vh SODA-attest.

Om het SODA-project succesvol te realiseren werd het geheel uitgebouwd in een aantal fasen

SPONSORING



We hopen met onze VZW SODAJobs de steun te krijgen van verschillende potentiële werkgevers. De website www.sodajobs.be is een databank met vacatures waar werkgevers hun jobaanbiedingen kunnen weer-geven. Het gebruik van de website is gratis voor iedereen, leerlingen en werkgevers na registratie. Bedrijven kunnen sponsor worden en krijgen daar een aantal voordelen voor in de plaats.

Wij geven bedrijven de garantie jonge, gedreven en professionele werknemers aan te werven. Kortom, geef ons uw steun en bouw mee aan de toekomst van het beroeps-, buitengewoon-, deeltijds- en technisch secundair onderwijs en CVO tweedekansonderwijs: diploma sterkt, SODA werkt!

PRAKTISCH

Scholen die interesse hebben om het SODA-attest te implementeren in hun schoolorganisatie doorlopen volgende stappen:

1. Het **SODA-attest wordt voorgesteld** aan de school.
(mvandercam@sodajobs.be)
2. **Intakegesprek**, waarna de school het contract kan ondertekenen en het deelnamebedrag kan overschrijven in ruil voor het gebruik van materiaal, omkadering en ondersteuning.
3. De school stelt een **SODA-werkgroep** samen.
4. **Presentatie voor de SODA-werkgroep met gedetailleerde informatie** om het SODA-attest te implementeren in de school.
(smensaert@sodajobs.be)
5. **Opvolgen** van de SODA-werkgroep.

Bedrijven kunnen contact opnemen met ons en zich gratis registreren op <http://www.sodajobs.be/registreer>.
Om SODAJobs uit te nodigen op een pedagogische studiedag of personeelsvergadering vragen wij een vergoeding van 250 euro.

GROOTTE SCHOOL	TARIEF SCHOOL
0 – 250 leerlingen	€ 200
251 – 600 leerlingen	€ 300
601-1200 leerlingen	€ 400
> 1200 leerlingen	€ 500



CONTACT

Voor verdere vragen of een eventuele samenwerking:
info@sodajobs.be of bel 0032 472 09 13 58

Simon Mensaert (foto)

SODA-coördinator
 Voorzitter vzw SODAJobs

Wouter Torfs (foto)

SODA-ambassadeur

Mania Van der Cam

SODA-woordvoerder (O-VI)

Karolien Vlassenroot (foto)

Financieel bestuurder
 Penningmeester SODAJobs

Karolien Keppens (foto)

SODA-onderzoek & ontwikkeling
 Secretaris vzw SODAJobs

Paulette Wouters (foto)

Soda-woordvoester (Limburg)

Linda Bossier (foto)

Juridisch adviseur

Hanne Cooreman (foto)

Vrijwilliger/auteur

Debora peeters (foto)

Vrijwilliger

Wendy Van Der Steen (foto)

Vrijwilliger – financiën

Nadège Hayez

Vrijwilliger (franstalig SODA)

Pieter Schippers (foto)

SODA-woordvoerder (Antwerpen)

Céline Saeyens (foto)

Project Manager SODAJobs

Pierrette Vereecke (foto)

vrijwilliger

Rita Vandenbosch (foto)

vrijwilliger

Ruth Mensaert (foto)

vrijwilliger (Franstalig SODA)

Simon Ghiotto (foto)

vrijwilliger

Tom Francken

vrijwilliger

info@sodajobs.be
www.sodajobs.be
www.facebook.com/sodajobs

Coupure Rechts 312
 9000 GENT

V.Z.W.



SODA Checklist DKR

Dit zijn richtlijnen voor een delibererende klassenraad betreffende het SODA-attest.
Houd in gedachten dat:

“Het SODA-attest een beloning is voor leerlingen met een uitstekende attitude!”

Per SODA component

Positieve Evolutie

De leerling moet steeds een **positieve evolutie hebben doorheen het jaar**.

Een **B-score** op **DW4** getuigt niet van een positieve evolutie en dient wel **gedelibereerd** te worden!

0 of 1 B-score

⇒ SODA-attest

2 B-scores of 1 B-score op DW4

⇒ Klassenraad delibereert

2B-scores waarvan DW4 OF 3 OF 4 B-scores

⇒ GEEN SODA-attest (tenzij positieve uitzondering)

Positieve uitzonderingen

Leerlingen die erg positief evolueren na uitzonderlijke moeilijke situaties zoals:

- POS, vechtscheiding, woningbrand,...
 - Sterfte van een familielid
 - ...
- ⇒ Klassenraad delibereert

Negatieve uitzonderingen

Bij zware criminele feiten kan de klassenraad meteen negatief delibereren:

- Diefstal, dealen, aanranding, geweld tegen leerkrachten,....
 - **Leerlingen** die zijn **ingeschreven** op school vanaf **februari** kunnen niet meer in aanmerking komen voor een SODA-attest.
- ⇒ Geen SODA-attest

Op jaarbasis

Vanaf 6 B-scores per jaartotaal maakt een leerling **erg weinig (lees: geen) kans op een SODA-attest**. Er blijft natuurlijk wel ruimte om iedere leerling individueel te beoordelen, zie “uitzonderingen”.

SODA-Rapport

	DW1	DW2	DW3	DW4	Commentaar	Zelfevaluatie
Stiptheid						
Orde						
Discipline						
Attitude						

Heb je een A-score?

Je hebt het uitstekend gedaan! Zo word je succesvol in wat je ook doet! Blijf je inspannen om het SODA-attest te behalen.

Heb je een B-score?

!!! Ook de stage telt mee voor het SODA-rapport!!!

Stiptheid

- Je bent minstens 3 keer **ongewettigd te laat** gekomen.
- Je hebt minstens 1 keer **2 lesuren gemist**.

Orde

Bij **minstens 2 leerkrachten** was je **herhaaldelijk niet in orde** met je materiaal, kledij, cursusmateriaal, huistaken, ...

Let op want ook orde op de speelplaats en orde in de leslokalen is belangrijk!

Discipline

Je hebt moeite met het uitvoeren van taken waar je niet van houdt, zoals:

Straftaken schrijven/uitvoeren, opruimen, negeren van een opdracht, ...

Je hebt moeite om je aan het schoolreglement (of werkplaatsreglement) te houden, zoals:

vechten, bedreigen, roken, weglopen (uit de les), vandalisme, diefstal, uitschelden, beledigen, weigeren om een opdracht uit te voeren, ...

Een goede **arbeidsdiscipline** is belangrijk om later een professionele vakman te worden. Het is ook noodzakelijk om voor meer **veiligheid op de werkvloer** te zorgen. Je zal de discipline moeten hebben om telkens opnieuw je **persoonlijke beschermingsmiddelen** aan te trekken.

Attitude

Je hebt **geen positief ingestelde attitude**. Met zo'n houding kan je moeilijk succesvol worden in wat je wil bereiken in je leven. Voorbeelden hiervan kunnen zijn:

Pesten, onbeleefd antwoorden, negatieve sfeer creëren, negatieve studiesfeer creëren, niet gemotiveerd zijn in de les, nooit eens wat extra moeite doen om je te verdiepen in een onderwerp, geen extra inspanning doen om bijvoorbeeld je taal te verbeteren, je zet je voor niets vrijwillig in (leerlingenraad),...

DW4

Let op! Een B-score halen op het laatste rapport toont een **negatieve evolutie** en zal dan ook **dubbel zo zwaar doorwegen** bij **deliberatie**.

SODA Checklist begeleidende klassenraad

!!! Ook de stage telt mee voor het SODA-rapport!!!

Stiptheid

- Indien je **meer dan twee keer te laat** komt zonder gewettigde reden, krijg je voor die periode een B-score.
- Van zodra je **meer dan 2 lesuren mist** betekent dit ook een B-score.

Orde

Minstens 2 leerkrachten melden het herhaaldelijk niet in orde zijn van een lln
→ B-score + feedback

Discipline

- **Taken niet uitvoeren waar ze niet van houden.** Voorbeelden hiervan zijn: opkuisen, straftaken schrijven/uitvoeren, negeren van een leerkracht,...
- **Discipline** is het zich **houden aan afspraken**, zoals ze in het **schoolreglement** én/of de **schoolagenda** beschreven staan. Meldingen dat een leerling zich hier duidelijk niet kan aan houden leiden tot een B-score. Voorbeelden hiervan kunnen zijn:
 - Vechten, bedreigen, Roken, Weglopen (uit de les),...
 - Uitschelden, beledigen, weigeren een opdracht uit te voeren,...
 - Vandalisme, Diefstal,ENZ....
- Een goede **arbeidsdiscipline** is niet alleen belangrijk om later een **professionele vakman** te worden ook is het essentieel om te zorgen voor meer **veiligheid op de werkvloer**. Problemen hiermee kunnen gemeld worden en dus leiden tot een B-score

Indien er meldingen zijn → B-score + feedback

Attitude

Niet duidelijk meetbaar, discussie is mogelijk. (Afhankelijk van de individuele lesstijl/afspraken van de leerkracht.)

Positieve attitude

- Teamwork, Goede houding op de stageplaats, Beleefdheid, Gemotiveerd meewerken in de les, gedrevenheid, Behulpzaamheid, Samenwerken, Flexibiliteit, Collegialiteit, verdraagzaamheid, Zelfstandigheid, Leren uit fouten, Respect

Meerderheid Klassenraad beslist → A-score

Negatieve attitude

- Pesten, Onbeleefdheid, Egoïstisch, Opstandig, Betweterig, eigengereid, koppigheid, Arrogantie, Passiviteit, Ongeïnteresseerdheid, Niet leren uit fouten, Onverdraagzaamheid, Geen respect

Per werkpuntje waar de leerling niet goed op scoort dient de meerderheid van de Klassenraad hier akkoord mee te gaan → B-score + feedback

BIBLIOGRAFIE

- Albert, D., & Steinberg, L. (2011). Judgment and decision making in adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 211-224. doi: 10.1111/j.1532-7795.2010.00724.x
- Aouraghe, E.H. (2005). Oorzaken van de oververtegenwoordiging van allochtonen in het beroepssecundair onderwijs. (Masterproef). Katholieke Universiteit Leuven, België.
- Bollens, J., & Vos, S. (2003). Waar knelt het schoentje? Knelpuntberoepen en-vacatures in perspectief.
- Breen, R. & Jonsson, J.O. (2000). Analyzing educational careers: a multinomial transition model. *American sociological review*, 65(5), 754-772. doi: 10.2307/2657545
- de Koning, J., & den Hartog, L. (2008). Allochtonen en keuze voor technische opleidingen: een onbenut potentieel. Rotterdam: SEOR BV
- Dewilde, T., & De Vos, A. (2007). Lager geschoold, lagere verwachtingen? OVER. *WERK (LEUVEN)*, 2, 124-128.
- Howard, K. A., & Walsh, M. E. (2010). Conceptions of career choice and attainment: Developmental levels in how children think about careers. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 143-152. doi: 10.1016/j.jvb.2009.10.010
- Hövels, B, Visser, K.& Schuit, H. (2006). Over 'hamers' en 'vasthouden' gesproken. Vijftienvintig jaar middelbaar beroepsonderwijs in Nederland: terug- en vooruitblik. 's-Hertogenbosch, Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt.
- Smet Pascal; Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke kansen en Brussel; Beleidsnota Onderwijs: "Samen grenzen verleggen voor elk talent"; 2009-2014.
- Smet Pascal; Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke kansen en Brussel; 1ste oriëntatienota Hervorming Secundair Onderwijs: "Mensen doen schitteren"; september 2010.
- Smet Pascal; Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke kansen en Brussel; Beleidsbrief Onderwijs; 2012-2013.
- Vandenbroucke Frank; Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming; Beleidsnota Onderwijs en Vorming: "Vandaag kampioen in wiskunde, morgen ook in gelijke kansen"; 2004-2009.
- Van Leeuwen, L. (2012). *Gevoel of Verstand? De rol van rationele en sociaal-emotionele factoren bij het maken van de studiekeuze*. Leiden University, Nederland.
- Van Gasse, R. & Van Cauteren, C. (2011). *Maatschappelijk aanzien van onderwijsvormen. Feit of mythe? (Masterproef)*. Universiteit Antwerpen, België.

?? WAT IS EEN

SODA ATTEST

BELONING

voor leerlingen uit het

- BSO
- BuSO
- DBSO
- TSO

die uitblinken in

- STIPTHEID
- ORDE
- DISCIPLINE
- ATTITUDE

SODA ATTEST

meer kans op

- VAKANTIEJOBS
- WEEKENDWERK
- STAGES
- VOLTijdSE JOBS

**LEUKE ACTIVITEITEN
EXTRA BELONING**

extra tool voor

Selectiecriteria

SCHOLEN

leerkrachten

BEDRIJVEN

werkgevers

Help mee met belonen van SODA leerlingen